

《最低工資條例草案》委員會

當局就 2010 年 2 月 11 日法案委員會會議上 所提事項作出的回應

引言

本文件旨在向法案委員會提供委員於 2010 年 2 月 11 日審議《最低工資條例草案》(條例草案)的會議上所要求的資料。

條例草案內工作時數與僱傭地點條文的應用

2. 在「當局就 2010 年 1 月 28 日法案委員會會議上所提事項作出的回應」的文件(即立法會 CB(2)922/09-10(01)號文件)中已說明，在條例草案內，法定最低工資以時薪表述，而僱員有權獲付的最低工資，是以僱員在工資期的總工作時數乘以法定最低工資水平。條例草案第 3 條說明計算最低工資時須視爲包括的工作時數和須視爲不包括的工作時數，而第 2 條則闡明第 3 條所述的「僱傭地點」的定義。鑑於僱員的工作模式各有不同，第 3 條並不是要列出爲計算最低工資而被納入工作時數的所有情況。某個時間或時段是否屬於計算法定最低工資的工作時數，除了依據第 3 條之外，亦須視乎僱主與僱員之間所訂的協議或合約，以及有關個案的其他一切相關情況而定。

3. 下文根據委員在 2010 年 2 月 11 日的會議上所討論而附加例子，以說明這些條文的應用情況。

例(1)：

某地產代理如按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，爲執行工作而留駐樓盤銷售處或其他地點當值(例如等候客人)，根據條例草案第3(1)(a)條，在計算其最低工資時，該等時間屬於工作時數。

該地產代理根據其僱傭合約的工作時間至下午 6 時為止。不過，假如他在僱主同意下或根據僱主的指示，從下午 6 時至 11 時，為執行工作(例如等待客人的電話回覆，或安排與客人簽署買賣合約)而留駐僱傭地點(例如辦公室)當值，在計算其最低工資時，該段從下午 6 時至 11 時的時間便屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(2)：

某操作工在香港的工廠工作，工作時間根據其僱傭合約至下午 6 時為止。某日，僱主指派該操作工把一些工模送往某客戶位於東莞的辦公室。他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，於下午 6 時從工廠前往過境巴士總站，並於下午 6 時 45 分到達該巴士總站候車，然後乘搭於下午 7 時開出的巴士前往客戶位於東莞的辦公室。他從香港的工廠到客戶位於東莞的辦公室的交通時間(當中包括上述下午 6 時至 7 時的時間)，是他按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，在關乎其受僱工作的情況下耗用的交通時間，在計算其最低工資時，屬於第 3(1)(b)條所指的工作時數。

在同一例子，由於該操作工要待翌日早上才有回程交通回港，故在東莞留宿一晚。僱主也可能在該操作工於東莞期間，為他提供免費住宿及／或膳食。當該操作工在東莞的私人時間(例如睡覺時間)，並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該等時間便不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。

例(3)：

在旅遊業，旅行團領隊在帶團到香港以外地方時的私人時間(例如睡覺時間)，當他並非按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐僱傭地點當值，在計算其最低工資時，該等時間不屬於第 3(1)(a)條所指的工作時數。然而，假如該領隊因有團友在深夜感到不適求助等緣故而須要工作，則在計算其最低工資時，該段為團友提供服務及協助的時間須算作第 3(1)(a)條所

指的工作時數。

旅遊業的僱主通常會在旅行團入住的同一酒店內為領隊提供住宿，而領隊亦可能須於晚上隨時候召或候命，以便團友在有需要時可向其求助，但隨時候召或候命的安排，可以按照僱傭合約所訂的條件，或僱主和僱員之間的協議而各有不同。隨時候召或候命時間是否屬於第3(1)(a)條所指的工作時數，須視乎該領隊是否留駐第2條所界定的僱傭地點當值，即符合以下說明的任何地點：該僱員按照僱傭合約、在僱主同意下或根據僱主的指示，為執行工作或接受培訓而留駐該地點當值，這包括僱主所指定的地點（若經指定，例如酒店）。

值得注意，雖然本例子中的領隊在僱主為他提供的酒店內睡覺，亦在晚上隨時候召或候命，但該酒店並不一定是他在隨時候召或候命期間的僱傭地點。若他並非留駐僱傭地點當值，隨時候召或候命時間便不屬於第3(1)(a)條所指的工作時數。有關他在隨時候召或候命時，是否為執行工作或接受培訓而留駐酒店當值，是按照他的僱傭合約、僱主的同意或僱主的指示來決定。亦須留意的是，這是計算條例草案下法定最低工資的情況；至於該領隊根據其合約是否可因隨時候召或候命而獲付任何款項，則屬另一回事。

4. 有委員要求當局就僱員在當值期間獲准睡覺及旅遊業領隊的個案是否有「in attendance」和「當值」的解釋的法庭判決，提供資料。我們已徵詢律政司的意見，並未發現這些情況的相關判決。

條例草案第 5(5)條

5. 有委員要求當局就條例草案第 5(5)條提供應用例子。

6. 在條例草案下，「工資」的定義盡量緊貼《僱傭條例》訂明的定義。根據《僱傭條例》第 2 條，「工資」是指付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼、小費及服務費，不論其名稱或計算方式。工資的定義涵蓋津貼，當中包括佣金在內；然而，工資不包括屬賞贈性質或僅由僱主酌情

付給的佣金。

7. 為計算佣金款項以決定僱員所獲工資是否不低於法定最低工資水平，條例草案第 5(5)條訂明：

「儘管有第(3)及(4)款的規定，為本條例的目的而言，於某工資期首 7 天後在該工資期支付的佣金，或於某工資期完結後 7 天內支付的佣金，須算作為須就該工資期支付的工資的一部分，而不論有關工作於何時執行，亦不論在其他情況下該佣金須於何時支付。」

因此，為條例草案的目的而言，佣金會按照其支付的時間而算作為須就某工資期支付的工資的一部分¹。鑑於不同行業以至於機構的佣金制度差異頗大，這條文使僱主和僱員可明確清晰地斷定僱主有沒有向僱員支付不低於法定最低工資水平的薪酬，並有利執行法定最低工資的法例。此外，這條文亦提供彈性，以處理一些獲取佣金的僱員的薪金可能會在不同工資期出現波幅的情況。

8. 第 5(5)條的應用例子，現載於下文以作說明。

例(4)：

某僱主按照僱傭合約，在7月31日及8月5日向其零售店售貨員支付佣金，該售貨員的工資期為每個曆月。根據第5(5)條，在計算法定最低工資時，有關佣金應算作為須就7月份工資期支付的工資的一部分。另一方面，如僱主根據僱傭合約在8月10日支付佣金，根據第5(5)條，有關佣金應算作為須就8月份工資期支付的工資的一部分。

例(5)：

某地產代理A先生根據其僱傭合約可獲每月底薪3,000元另加佣金，其工資期為每個曆月。就1月份及2月份，他分

¹ 根據《僱傭條例》，工資在工資期最後一天完結時即到期支付，須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天支付。為與《僱傭條例》這「7 天」條文保持一致，第 5(5)條把在某工資期支付的佣金算作為須就該工資期支付的工資的一部分時，亦須包括工資期屆滿後的 7 天期間。為免生疑問，在計算條例草案的法定最低工資時，於某工資期首 7 天內支付的佣金會算作前一個工資期的工資。

別獲付每月底薪3,000元，但沒有佣金。在3月31日，他獲付佣金20,000元，以及3月份的底薪3,000元。根據第5(5)條，該筆20,000元佣金應算作為須就3月份工資期支付的工資的一部分。因此，在計算法定最低工資時，就1月份、2月份及3月份的工資期須支付予A先生的工資額分別為3,000元、3,000元及23,000元。

例(6)：

另一名地產代理B先生亦根據其僱傭合約可獲每月底薪3,000元另加佣金，其工資期為每個曆月。他除了得到每月底薪3,000元之外，還在2月2日及3月1日分別獲付佣金各5,000元，另在4月3日獲付佣金10,000元。根據第5(5)條，他獲付的佣金應算作為須分別就1月份(佣金5,000元)、2月份(佣金5,000元)及3月份(佣金10,000元)工資期支付的工資的一部分。因此，在計算法定最低工資時，就1月份、2月份及3月份的工資期須支付予B先生的工資額分別為8,000元、8,000元及13,000元。

勞工及福利局
2010年2月